

90 % всего того, что люди видят перед собой, когда смотрят на человека. В любом учреждении существуют определённые, более или менее строгие стандарты одежды для служащих. В некоторых организациях введена нестрогая униформа (например, у служащих авиакомпаний, банков, налоговых инспекций, некоторых крупных фирм). Унифицированная форма одежды воспринимается как социальный знак, этикетный признак, несущий информацию о социальной роли ее носителя и задающий определенный тип поведения.

Прежде всего одежда служащего должна соответствовать основному назначению его деятельности – быть функционально целесообразной, удобной для работы, не отвлекать внимания ни самого работника, ни окружающих от дела. Ее строгость, опрятность и элегантность должны символизировать надежность, стабильность, значимость и культуру государственной службы. Следование этим правилам в сочетании с приятными манерами и приветливой улыбкой – одно из важных требований профессиональной культуры служащего.

Таким образом, чтобы государственные органы власти могли не только оптимально работать в ситуации столь быстрых перемен, но и эффективно влиять на эти перемены, необходимо большее внимание уделять такому важному внутреннему ресурсу организации, как кадровый потенциал.

Список литературы

1. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие. М.: Данисов и К, 2005. 280 с.
2. Бабинцев В. П. Региональная система развития кадров государственной и муниципальной службы // Образовательная политика. 2006. № 4. С. 13–15.
3. Иванов В. В. Государственное управление: Справочное пособие. 2-е изд., доп. М.: Инфра, 2006. 718 с.
4. Гришковец А. А. Правовое регулирование государственной службы в Российской Федерации: учебный курс. М.: Дело и Сервис, 2003. 464 с.

О. А. Овчинникова, Л. И. Воронина

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОНИТОРИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ОРГАНА МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Сегодня одним из важнейших критериев цивилизации XXI века является высокий уровень развития культуры. Его характеризуют наличие эффективно работающей инфраструктуры института культуры и механизмов, обеспечивающих сохранение и обогащение национального и мирового культурного наследия.

Образовательные учреждения культуры дополнительного образования детей – один из элементов такового института. Миссия этого типа образовательного учреждения – развитие мотивации личности к познанию и

творчеству, которое осуществляется через реализацию дополнительных образовательных программ и услуг в интересах личности, общества, а в конечном итоге и государства.

Контроль за качеством образовательных программ и услуг осуществляется разными методами, среди которых особое внимание современными управленцами уделяется мониторингу. Непосредственно исследованием особенностей мониторинга в местном самоуправлении занимаются немногие авторы, например, Ю. С. Зайцев [2, с. 103], О. Бельгинская [1, с. 35–42]. Такой аспект как совершенствование мониторинга в деятельности управления культуры администрации органа местного самоуправления, практически не изучен.

Мониторинг как технология наблюдения за состоянием и изменением объектов управления постоянно совершенствуется, а перечень объектов мониторинга расширяется: это политические, экономические, социальные, экологические, научно-технические и другие явления.

Несомненно, что мониторинг существенно дополнил традиционную функцию управления, контроль. Применение мониторинга позволяет управленцам наблюдать за объектом на основе установленных показателей (индикаторов); определять степень отклонения фактически полученных данных от предусмотренных; проводить диагностику с целью выявления состояния организации, выявлять причины появления проблем в управлении. И самое главное, появляются основания принятия оперативных, своевременных управленческих решений, а также регулярной текущей корректировки целей и показателей. Перечисленные функции можно отнести к общим функциям мониторинга, которые осуществляются практически всеми органами местного самоуправления, имеющими на это полномочия.

Рассмотрим функции мониторинга, которые осуществляет управление культуры. Это, безусловно, соблюдение действующего законодательства. Далее это целевое использование средств, полученных учреждениями дополнительного образования в виде субсидий на иные цели, а также выполнение утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, состояние кредиторской задолженности и муниципального имущества.

Выполнение перечисленных функций мониторинга требует от служащих управления культуры, например, в Ленинском районе Екатеринбурга, и профессионализма, и определенных затрат рабочего времени. Количество объектов мониторинга значительное: это двадцать два учреждения дополнительного образования детей.

Применение мониторинга как технологии и совокупности функций должно обеспечить объективное информационное сопровождение эффективного управления на всех уровнях и направлениях деятельности учреждений. Но в любой практической, в том числе и управленческой деятельности под влиянием различных факторов возникают проблемы. Таковые

проблемы есть и в деятельности управления культуры. Это несвоевременное представление информации руководителями учреждений культуры, как следствие, сокращение сроков обработки информации, необъективность и низкое качество полученной информации. Далее, это некомпетентность исполнителей: в данном случае, как в учреждениях культуры, так и в управлении культуры. Серьезным фактором, ограничивающим эффективность проведения мониторинга, являются законодательные ограничения в получении информации (только по перечисленным показателям). Действие указанного фактора влечет за собой последующие ограничения: при проведении мониторинга используются количественные методы сбора информации, в основном статический метод. Степень удовлетворенности детей и родителей услугами учреждений, оценка отношений между педагогами и детьми и другие показатели, которые можно получить только с помощью качественных методов, остаются неизвестными.

Аутсорсинг или возможность передачи проведения мониторинга другим организациям (в форме муниципального заказа) практически не используется. Последствия в данном случае возникают серьезные: низкое качество полученной информации влечет необъективность в оценке деятельности учреждений, к тому же часто принимаются неэффективные управленческие решения. В данном примере четко прослеживаются системные нарушения, создающие отрицательный синергетический эффект.

Есть ли способы решения выявленных проблем? Да, один из таких способов – это решение технических вопросов, сопряженных с мониторингом. В частности, необходимы организация и обеспечение работы портала сайтов учреждений, что позволит напрямую собирать информацию по определенным показателям и оценивать ее. Далее, по нашему мнению, нужно целевое финансирование на проведение мониторинга сторонними организациями, имеющими для этого профессиональные компетенции, что позволит повысить качество мониторинга.

Учитывая недостаточную подготовку кадров, необходимо начать подбор кадров, в функции которых будет входить именно проведение мониторинга. Для закрепления специалистов с данным функционалом (по сути аналитиков) и привлечения наиболее способных необходима система трудовой мотивации. И, конечно же, необходима организация систематического обучения специалистов-аналитиков, а также обмен опытом по данному направлению.

Анализ существующих программ повышения квалификации муниципальных служащих позволяет сделать вывод о том, что программы имеют общий характер, без учета конкретных функций и отраслевой специфики. Программа повышения квалификации «Аналитическая работа в деятельности работников учреждений культуры» (72 часа) для работников учреждений культуры могла бы восполнить этот дефицит.

И в данном случае предполагается оценка результата с учетом синергетического эффекта: важно как количество специалистов учреждений культуры, прошедших повышение квалификации по разработанной программе, так и количество специалистов, которые внедряют технологии и методы организации мониторинга.

Список литературы

1. Бельгинская О. Система критериев, показателей социально-экономического развития муниципального образования // Муниципальная власть. 2007. № 6. С. 35–42.
2. Зайцева Ю. С. Городской барометр : система мониторинга социально-экономического развития муниципальных образований. М.: Фонд «Институт экономики города», 2007. 103 с.

А. Т. Петросян

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Возрастающая мобильность населения в эпоху глобализации значительно повысила значение фактора миграции в мировой экономике и международных отношениях. В современных условиях миграция порождает множество проблем, требующих согласования усилий практически всех государств и выработки глобальных подходов к их решению. Заметная в последний период интенсификация международного диалога по миграции отражает попытки усилить глобальный вектор в ее регулировании и объединить усилия по противостоянию негативным тенденциям в развитии миграционных процессов. Миграции населения, особенно трудовая, роль которой в мировом развитии неуклонно возрастает, становится одним из основных факторов международной экономики. По данным МОМ в настоящее время в мире насчитывается около 150 миллионов иммигрантов, беженцев, легальных мигрантов и нелегально работающих за границей, причем около половины их численности сосредотачивается в Западной Европе.

Особенности современных мировых рынков труда состоят [3, с. 38] в росте масштабов международной трудовой миграции и разнонаправленности основных потоков миграции рабочей силы. Это миграция в развитые страны из развивающихся стран; перекрестная трудовая миграция в рамках развитых стран мира; трудовая миграция между развивающимися странами; миграция высококвалифицированных кадров из развитых в развивающиеся страны. Миграция приобретает транснациональный характер. Она переносит экономические и политические проблемы из одной страны в другую.

Международная миграция высококвалифицированных кадров получила название «утечки мозгов». Формы утечки мозгов различны [2, с. 37]: непосредственная эмиграция – выезд на постоянное местожительство; вы-